



L'employeur doit s'assurer de l'effectivité de la visite médicale préalable d'embauche

Jurisprudence publié le **02/02/2016**, vu **1037 fois**, Auteur : [Maître Caroline PUILLANDRE](#)

L'employeur doit s'assurer de l'effectivité de la visite médicale préalable d'embauche

La société TPNG, qui exerce notamment une activité de marketing téléphonique, de distribution de prospectus et d'accueil de visiteurs pour le compte de clients, et emploie à cet effet des salariés pour de très courtes durées, a fait l'objet d'une visite de l'inspection du travail, qui a relevé à son encounter, pour le mois d'avril 2011, une infraction d'embauche de 294 salariés sans visite médicale préalable.

Au vu du procès-verbal dressé par l'inspecteur du travail, le procureur de la République a fait citer de ce chef devant le tribunal de police la société TPNG ainsi que ses deux cogérants, MM. Alain et Franck X.

Le tribunal les ayant retenus dans les liens de la prévention, les prévenus ont relevé appel du jugement, ainsi que le ministère public.

Pour confirmer le jugement, et écarter l'argument des prévenus, qui soutenaient qu'il était impossible, ainsi que l'admettait le centre inter-entreprise et artisanal de santé au travail (CIAMT) auquel la société adhérait, de réaliser des visites médicales avant leur embauche pour les salariés de très faible durée, et qui faisaient valoir que l'envoi à l'URSSAF de la déclaration unique d'embauche, entraînant automatiquement la transmission d'un avis à la médecine du travail, démontrait l'accomplissement des diligences qui leur incombaient en la matière, l'arrêt a retenu qu'en n'assurant pas l'effectivité de son obligation de sécurité jusqu'à s'assurer de la réalisation par le médecin du travail, préalablement à l'embauche et au plus tard avant l'expiration de la période d'essai, de la visite médicale destinée à vérifier l'aptitude du salarié à occuper un poste, l'employeur, qui ne peut s'exonérer de cette obligation en invoquant la tolérance du CIAMT et l'impossibilité matérielle de mettre son obligation en oeuvre, a commis les infractions poursuivies. Le 12 janvier 2016, la Cour de cassation approuve les juges du fond. Elle affirme qu'en prononçant ainsi, la cour d'appel avait justifié sa décision, dès lors que l'entreprise en cause ne pouvait se réclamer d'aucune exception légale à l'obligation posée par l'article R. 4624-10 du code du travail, et que l'envoi à l'URSSAF de la déclaration unique d'embauche, comprenant une demande d'examen médical d'embauche, ne dispense pas l'employeur d'assurer l'effectivité de cet examen.